

卓越团队建设总结(通用7篇)

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它可使零星的、肤浅的、表面的感性认知上升到全面的、系统的、本质的理性认识上来，让我们一起认真地写一份总结吧。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

卓越团队建设总结篇一

本次执行力的学习，是我们公司推进管理改革的一次铺垫，表明了我们公司正在推行现代管理模式转变的开始。前几年我们公司培训也不少但是关于执行力的学习还是首次，我们公司一直以来一些理念、制度方向等都不错就是执行的不是太好，。相信我们公司借助这次“执行力”的学习应用推广，也将引发一场管理制度的变革。

通过学习我了解一些道理为什么执行难，从商业人格学习联想到以前的工作，联系到结果行为培训48字原则的体会：

1、为什么不行动?因为要看别人怎么做;如果我们都看别人怎么做而自己不去积极主动，自身就存在了很大的问题，坐在那里不行动什么结果都没有就能表明这种说法。在以后的工作中首要的就是速度第一、完美第二。

2、为什么心情烦躁?是自己一直在和别人比较，别人做的比自己好吧，就认为他有能力就叫他去做，别人做的不如自己，就开始抱怨，这说明心态的问题，自己没有认真的考虑，做事认真第一、理由第二。3、为什么不做结果?关键是心中没有原则，没有目标没有方向，成败的想法太多又没有决心去做怎么会有结果，要决心第一、成败第二。4、为什么不负责?说明就是责任心的问题和人生价值观的问题，是按照商业

人格修炼的四要四不要：对客户：要结果、不要理由；对上级：要价值、不要讨好；对同事：要对事不对人；对自己：要原则、不要人情。要使我们达到好的结果据要，结果第一、理由第二。

再谈谈5i的学习体会，它是一种执行的机制□i1是说任何事先讲在前面，目标量化，结果明确有利于检查人对过程的检查；方向找对，选择比努力更重要□i2是说明确方法，根据结果确定出过程具体实施□i3讲的重点是过程进行的程度□i4是执行的有效的奖惩，做对了奖励，错了处罚□i5是的过程，有经验有教训，经验我们补充新的流程制度，形成标准在整个团队推行，不讲个性只讲共性。

通过学习和体会希望公司：

我相信对于执行力的学习最终不要流于形式，而且这样的改革将继续深化下去，让整个公司的员工拭目以待。将使我们的公司迅速壮大，快速成长。

2、要提升企业员工的整体执行技能水平，一方面在招聘过程中要挑选具备较强执行技能的员工，另一方面在企业内部进行执行力的检查督导机构。

3、要营造执行文化：要从以下几方面入手建立执行文化：其一，讲求速度：崇尚行动，雷厉风行，允许小的失误；其二，团队协作：沟通直接，拒绝繁琐，各尽其职，分工合作；其三，责任导向：提倡出了问题要找出其原因并分清主要责任，只有这样才能更好地树立起责任心；其四，绩效导向：拒绝无作为，关注结果，赏罚分明；其五，继承文化：对企业中优秀的传统、规章及成果要注意继承，继承基础上的革新才会事半功倍；其六，用人文化：文化始于招聘。人才引进要严把关，力争将不认同企业文化的人挡在门外；最后，要营造爱心文化：相互尊重、相互鼓励、乐于分享、共同成长。

相信随着公司推进执行力的进程，管理制度的改革将会更加深入完善，我们有理由相信德宝群兴的明天会更加美好。

优秀卓越团队培训心得4

卓越团队建设总结篇二

“建设高效团队是否重要或者必要”没有辩论或者花费更多的笔墨去描述的必要。然而怎样成为一个高效的团队是需要花费很多的“心血”，仅仅靠“心思”是不够的，实践中或许我们会需要付出高昂的学费，而这种(资源)正是企业的血液，所以我希望用“心血”而非“心思”去表述它去研究和实践的。

简单的从语法上来说我们很容易的就把“高效的团队”分成两部分，一部分是“团队”，一部分是“高效”。首先成为“团队”，其次做到“高效”。怎样构建团队?怎样做到高效?“我去做我的角色，做好自己的角色”，这正是我想表述的意思。我始终固执的认为做好自己的角色重要的只做到一点就可以了——认清自己在其中扮演的角色。认清了自己的角色就可以认清自己需要做什么，而“怎么做”我相信有一大把的书或者人告诉你，而且比我说的还要详细和动听，所以我只说我认为需要提醒的。

在生活中，我们很容易认清自己的角色，我们是地球人，所以我们要爱护我们的地球，减少对环境的污染;我们是中国人，所以我们要保护中国的每一寸土地，如果需要，我们会拿起钢枪;我们是孩子，所以我们要关怀我们的父母，打个电话就会让他们欣喜一个晚上;我们是父母，所以我们要用正确的方式对待我们的孩子，他们无论平凡或者卓越都是我们血肉的一部分;我们是夫、妻，所以我们要用比对待别人更加的包容对方的缺点，因为对方是那个你无论多晚回家都还能为你亮

着灯的人。但是在工作中我认为真正做到认清自己的角色很难，我想这里面主要有两个原因：一赋予的角色本来就不清晰或者导演选错了演员；二敝帚自珍或者妄自菲薄。

我想为什么在生活中大家能够比较容易的认清自己的角色，很关键的一点是社会清晰的赋予了你角色，而且这种角色能够被最广泛的复制，并且有一个相对优化的评价体系，所以当开始进入这个角色就有很多清晰的模版，万一你逃出了模版还有大批的人来纠正。而工作中，你很不容易获得这样的清晰的模版，因为各个企业的情况或许都不一样，同一个企业的每个阶段或许都不一样，甚至同一个领导因为受情绪的影响在不同时间做出的对角色的理解都不一样。但是我想在这种情况下，领导——角色的赋予者——是最重要的。

敝帚自珍和妄自菲薄。一个企业里每一个部门都是不可或缺的，都是一台精密仪器里的一个部件，有些时候看起来可能不是那么重要，但是当你缺少了它，你忽然会发现原来这样的存在是必要且重要的。如果你是主角，不可以自以为是、欲望膨胀，认为自己才是不可或缺的，其实每一部分都是不可或缺的，没有绿叶的光和作用哪里来鲜花的绽放？所以不要轻易的对其他的角色指手划脚，认清自己的责权，对其他的角色保持微笑，这才是正确的态度。如果你是配角，请保持积极的态度，不要以为自己也是主角，要烘托主角，突出主角，当角色已定不要老想着去抢主角的戏份，更不要去毁坏主角的表演。如果这场戏没有演好，主角没有好处，必然的配角更没有好处。还有一种情况是妄自菲薄，如果领导给了你相应的角色，如果没有能力，那么请尽最大的努力去完善你的能力，如果有这样的能力请勇敢的挑起担子，那怕你挑起担子走的是危险的下坡路，请相信，只有走过下坡路才有可能走到另外一个更高的山坡上去。

人生如戏，一场戏里面有各式各样的角色这场戏才会精彩。很多朋友对我说“我怎么会碰到这样的人”，我对他们说，这个世界正是因为有了各种各样的人，这个世界才会精彩，

如果每个人都跟你的想法一样，那这个世界就只需要你一个人，其他都是镜子就可以了，你认为在这样的世界中你会很幸福吗？他们笑了，或许他们已经理解了，或许他们只是觉得我说了一个很冷的笑话。但是我们很多时候真是这样要求人家的，让人家成为自己的镜子就可以了。所以最后我想我能对“怎样做好角色”内容的唯一一条补充就是：包容！

卓越团队建设总结篇三

培训老师主要从管理者的角度进行了讲解，通过她幽默、风趣并富有内涵对我的心灵进行了一次洗礼，从一种新的角度对我们的思想和看法注入了新的血液。我主要从以下几个方面来谈谈我的感受：

一、服务营销：顾客的满意度等于“感受值”与“期望值”的比值，在“期望值”不变的情况下，“感受值”越大，满意度也就越高。那么，如何加大顾客的“感受值”呢？撇开产品本身的普遍功能不说，“服务”所带来的感受就显得愈加重要了。特别是服务人员的参与，一个高素质，有良好服务态度的员工往往能给顾客带来好的印象，增加顾客的“感受值”。联邦快递亚太区总裁曾说过：“我们照顾好员工，他们就会照顾好顾客，进而照顾好我们的利润。”因为服务是通过服务人员与顾客的交往来实现的，服务人员的行为对企业的服务质量起着决定性作用。特别是在现在银行业竞争如此激烈的情况下，做好服务就变得相当重要。我很赞同张芳老师提到过的一名话：“一切为了客户，为了一切客户，为了客户的一切”。我们的服务就应做到：服务细节人性化，服务态度优质化，服务技能专业化，服务方式灵活化，服务效率高化。

二、做事要竭尽全力：“不要允许自己尽力而为，要全力而为”。曾听说过一个兔子与猎狗的故事。那年冬天，猎人带着猎狗去打猎。猎人用枪击中了兔子的后腿，受伤的兔子拼

命逃生，而猎狗紧追不舍，后来猎狗并没有追上兔子，只好悻悻地回到主人身边，猎人气急败坏地骂它没用。而它却不服气的辩解道：“我已经尽力了。”而兔子死里逃生，回到家后，兄弟们都十分惊讶，纷纷问它是什么方法逃生的。兔子说：“它是尽力而为，而我是竭尽全力。因为我知道它追不上我最多只是挨主人一顿骂，但我要是不竭尽全力的话便会失去生命！”这只兔子的话使我感慨万千，是呀，猎狗只是尽力而为，并不认为这有多重要，可是兔子知道如果自己不用所有的力气逃跑，那么自己就会死在猎人手里，它意识到必须拿出所有的力量一搏。回想，在我们学习、生活中也遇到过许多难题，而我们是当竭尽全力的兔子，还是尽力而为的猎狗呢？很多员工都是报着一种“尽力而为”的态度在做事情，认为只要我去做了，做得好与不好却不怎么在乎。仔细想想，这不就是我们停滞不前的原因之一吗？为什么在同样的岗位上有的人通过一年、两年的时间可以迅速成长而有的人却永远是原来的样子，没有丝毫的进步呢？这就跟故事中的猎狗一样，心想做得不好最多挨领导批评两句，又有什么关系呢？我现在深深的意识到，我要当“竭尽全力”的兔子。

三、团队精神：简单来说团队精神就是大局意识、协作精神和服务精神的集中体现。任何组织群体都需要一种凝聚力，我们在工作中不是一个单独的人体，我们都是重庆农村商业银行这个大家庭中的一员，我们的个人行为也会影响到整个集体。要想成为成功的、高绩效的团队不光是团队的事，而是团队里每一个人的事，如果我们每一个人都能积极参与团队的每一件事，每一个人都能不用过多的安排去主动做事情，如果我们毫无保留的把自己的经验共享，当别人工作完不成或者出现错误时我们能够主动帮助他解决，像自己的工作一样共同完成，而不是袖手旁观看笑话。实际上在我们的工作中不管那一个同事事情没完成，工作出了差错，我们每一个人都是有责任的，所以大家要主动多沟通，不仅仅是个人与个人之间、部门与部门之间、员工与领导之间都是必须的。只有大家心往一块走，劲往一处使的时候，我们才会为了目标共同奋斗、共同承诺，才能营造一个和谐团队。

四、细节决定成败：“泰山不拒细壤，故能成其高；江海不择细流，故能就其深。所以，大礼不辞小让，细节决定成败。在我们的员工中，想做大事的人很多，但愿意把小事做细的人很少；我们不缺少雄韬伟略的战略家，缺少的是精益求精的执行力；决不缺少各类管理规章制度，缺少的是规章条款不折不扣的执行。我们必须改变心浮气躁，浅尝辄止的毛病，提倡注重细节，把小事做细……”这段话指出了我们工作中的通病。再高的山都是由细土堆积而成，再大的河海也是由细流汇聚而成，再大的事都必须从小事做起，先做好每一件小事，大事才能顺利完成。

优秀卓越团队培训心得2

卓越团队建设总结篇四

在这春暖花开的季节，中心校为我们安排了一次打造卓越团队的培训课程，希望我们全体教师也能迎来自己教育事业的春天。这次培训不仅让我们欣赏到尹老师幽默风趣而又富有吸引力的演讲风格，而且也是对我们大脑的又一次洗礼，让我对教师这一职业有了全新的理解。同时也非常感谢学校给了我们这次难得的学习机会在这次培训中，尹老师本身的演讲风格就很值得我们作教师的学习。因为我们教育学生实际上就是和学生进行沟通。沟通是否有效，很大程度上在于我们自己。我们无论是给学生上课还是对她们进行思想教育，都应该讲究彼此沟通的环境，气氛和情绪。尹老师在演讲过程中充分体现了她的沟通要素。大家都沉醉于她的演讲，被她的魅力所吸引，无需维持会场纪律。

在这次培训中更重要的是让我对自己的教育理念有了全新的认识和理解。作为一名教师，我觉得自己在教育工作中有太多的东西值得去学习和改进。一直以来我都觉得作为一名教师在很大程度上就是一种谋生的手段，总觉得自己的工作很

累，工资太低，成就感太少。特别是作为班主任，每天都要和很多我觉得需要“改造”的学生斗智斗勇。每天早上很早就要到学校，看有没有学生抄作业，迟到等不符合班规的行为；上课有时还要悄悄到后门“偷窥”一下学生在干什么；还要偶尔询问一下班上的“间谍”，是否有情报；每天下午很迟才回到家。真的可以说是迎着晨星起，伴着月牙儿睡的那种生活状态，觉得教师这一职业毫无幸福感可言。每天重复着一样单调的生活，我和学生彼此互相折磨着对方。

现在想想，我所谓的疲惫和劳累都是自己给自己找的，我曾错过了如此多感受幸福的机会。当班主任已经有很多年了，在自己看来似乎有了一些所谓的经验，今天才发现我曾一直以来都把自己当成是一个管理者，管理者学生的一切日常行为规范和学习行为；却从未觉得自己是一个教育者，所以孩子们还是不断的在重复着昨天的错误。我觉得自己很多时候都是在戴着放大镜找学生的缺点。从制定的班规开始，很多都是怎样去处罚她们，每天都在寻找着她们违反了些什么校规班规，哪些又没有干好。每天都在埋怨着现在的孩子真的是一届不如一届，越来越难管了。其实孩子都是一样纯真一样可爱的孩子，只是我自己没有适应社会的发展，没有找准自己作为教师的位置。在教育工作中，自己很少用欣赏的眼光去教育孩子，没有觉得自己正被孩子们需要着，没有营造一种氛围，让学生走进自己的内心世界，让自己享受着教育这一过程。

卓越团队建设总结篇五

集团培训的目的是希望学员可以“学以致用、知行合一”。培训中“”无论是对于个人的工作还是生活都有非常大影响，我认为它是为人处世的理念，同时也包含了方法。实践中，我目前做的较差的就是“以终为始”，实现目标的思路不清。应该说集团及我们公司大的方针、目标都是清晰的，但在自己实际的阶段性工作中，依旧有“目标不清、思路不明，挽起袖子就干”的盲目做事现象。“精益四步法”从整体上提

供了一个框架，集团今年开始的内控管理项目也严格制定了每件工作的管理流程，以终为始就要严格遵守各项管理流程，重大事项采取计划提交申报、集体决策的方法。

卓越团队建设总结篇六

1、特蕾莎修女说：世界上，人们对爱与感激的饥渴远远大于对面包的渴望。

3、我放弃这个婚姻是因为我感受不到被爱。作者用自己第一次离婚的时候对前妻说的话，来阐述你在满足谁的需要？即，当我们只顾自己的需求而忽略他人的需求，会导致什么结果，在婚姻上，或许就是离婚。他的前妻，把他看做一个值得依赖的父亲和挣钱养家的男人，而既不知道也不关心他在工作中都做了什么。（现在一个人生活独了的大龄男女，可能恰好被这点击中。）

4、我们在谈论感激时，人们首先最关心的通常是他是真诚的
吗？

5、真诚在你学会拿他撒谎时最有效。所以怎么体现真诚呢？最有效表达感激的方式就是先体验感激！不知感恩始终都是一种弱点，我从未见过一个真正有能力的人会忘恩负义。

（去年此时，我每天坚持感谢三个人，坚持了一个月多，当时还引起一些教练效仿。但是今年我决定每天认真地感谢自己的一个优点，给自己补补钙）

6、习惯性感激可以延年益寿。一个小秘密，感激在商业中其实就是爱的代名词。

7、掌握感激的技巧 happens 习惯--真诚--及时--适度--具体

8、感激形式，必须与感激者的个性特点一致，也必须与组织机构的文化一致。（很多时候，我见到一些教练，在表达的

时候，这两点需要提高，可以理解这是最开始的时候，还不熟练；有的资历长一些的，开始做到了和自己的个性特点一致，但是第三点，如何和对方的文化一致，这个真的是值得敏感察觉的）

9. 911事件时，很多人在死去的人们耳边说许多他们生前渴望听到的话，给人一个启示：现在就对你非常在乎的人表达你的感激，不要等待。（这点，真的很难，在我家庭里，缺少这个习惯，所以大家都开不了口，我想很多组织和家庭也是如此，那么该怎么办呢？我思考到的办法是，找到一个第三方来启动这个习惯，但是这点对于组织容易，对家庭难。如果没有第三方，可能就需要从某个成员开始，打破过去的桎梏，而走上新路，但是这是很挑战的，很多人做过，又放弃。或许这源于需要持续的能量补充！）

10、锻炼感激肌肉，这个部分，讲了上面我的问题的答案。接受感激往往比表达感激更加困难，所以当一个人试图开始一项新的做法的时候，其他人需要提升的是大方地接受他人对你的感激。这又怎么可以得来呢？工作坊？真的有时候，第三方是不可替代的。

11、情绪和思想，往往是一个人的感性和理性的两个对立面。该怎么把它们统一起来，在143页的这个图，非常好的阐述了逻辑。所以读书中，愈发感觉到查理是一个很敏感（感性）的人，但是也很思维严谨（逻辑），这点我们有些相似，正是这种共同性，使得读起来很兴奋。

12、过度批评使得团队陷入恶性循环、感激使团队重获高绩效。作者举了nasa的例子，我则想起搜门网这两年的变化，非常真实的存在着。这说明什么呢？说明很多领导需要教练，很多组织也需要工作坊这个方式来帮到大家。

13、和难处的人相处，感激的感觉太难培养了，甚至有时候你想痛扁他。这时候该怎么办呢？体验满足的心态，能够让

我们心底充满正的温暖的力量去应对，这和我前面提到的给自己每天补钙，或许是一个原理。作者在这个部分，举了一个例子，他给朋友准备了红带香槟，并没有留下名字，但是朋友打电话过来并忍不住大笑。他们建立起来一个能量的正循环。

14、更深的问题是，很多时候当你想做一件事，类似红带香槟，会考虑开支等机会成本，这种想法会阻碍你的行动。所以作者，问自己：因为这笔旅行开支，我和太太有什么需要的东西不能再买了吗？由于送了两箱香槟给隆恩，因为我们就不能购买什么了吗？对于我和太太，答案是没有，因此，这些礼物的成本是0。

15、上面作者的自问自答，很真实地解决了很多人心里的的问题——不要计较一些小的东西，努力去体验和创造那些满足的状态，这样生活里才有阳光！我想很多老一辈的人，包括我父亲特别应该学习这些，因为他们过过穷日子，所以任何事情都精打细算，但是，或许就在这些里面，失去了大的格局，而最可怕的是，这些会影响到下一代的思维。

卓越团队建设总结篇七

有人说，员工最好的福利不是金钱，而是卓有成效的培训。对于这句话，我是认可并深有感触的。2月17日，为搭建一个学习交流、统一思想的能力提升平台，集团公司人力资源部特别邀请著名精益生产指导专家杨发文老师为集团中层以上管理人员进行了的精益生产系列课程xxxx团队建设xxx赢的学习培训。杨发文老师运用通俗易懂的语言，精彩的案例分析将讲解的透彻易懂，现将这次培训学习和心得体会总结如下：

以有困境就必有机会，有机会必有冲突，有冲突必有精益，解决冲突的方法是精益，开启了本次培训的意志篇，通过协同的方式在最小时间内按照最小需求单位，组合资源客观整体价值最大化，通过价值标尺改善企业各项活动（财务、客

户)来衡量一个企业的内部价值。通过采购幼儿园冬季室内塑料材质的游泳池为例,思考问题,然后再找到问题,在增益过程中发现冲突认识客户,明白任务目标是什么,实现的过程是什么,是增还是去除的过程四步法。困境来源于目标,困境另一面必有机会,企业成功的本质是一个消费过程。

分六组通过围绕20xx年9.8亿目标分组讨论,制定保障措施并对每组的作业进行点评将培训推至高潮,我们组以质量提升保障为主进行讨论。经过三次的修改和指导最终做为典型进行分享,收获很大感觉颇深汇总如下:

- (1) 不能凭经验推式思考要逆向思维。
- (2) 目标制定的思维方法,客户思维,跳楼思维,数据思维。

□3□a是a□b是b□先对错后合理

- (4) 将复杂事物变为简单的行为。

此次培训不仅仅是知识的学习技能的训练,更重要的是思维模式的转变。培训之前,我们做事常常只要求过程和最基本的结果,很少去想或是去设定我们的行动要达到什么样的目标,造成很多同事做事没有标准和方向;培训后,通过我们积极的沟通,个人、团队、公司的目标更加的清晰明确,员工力量形成了合力,再没有什么比目标明确更能使人心态平和、行动坚定了。

对我个人讲,思维方式的改变,在执行力、自我管理和团队管理方面很有具体的体现。协同意识的加强,将我自己的日常工作置于公司、集团的整体战略布局中对待思考,执行更加彻底;个人时间管理观念进一步的提升,在公司内总我也积极推动简明高效价值的落实,就结果来看,效果很好;部门间共赢意识也得到了强化,我有意识的减弱职务影响,改变命令式管理,部门员工团队意识得到提高。